

イギリスの老人福祉工場の研究

池 川 清

はしがき

老人に必要なニードは衣食住ではなく、医・職・住である。

医はやや前進しているが、職は全く停滞の状態である。職なくして生き甲斐が論じられるであろうか。しかも、この老人の職業は民間企業の理解と協力なしでは、とうてい前進しない。

果して外国ではどうか。外国のこの方面についての紹介は殆んど皆無である。ここに、老人福祉について、最も経験の長いイギリスが、民間企業の工場において老人の雇用促進に際して、具体的にどんな実験をしてきたか、その実例を具体的に紹介することが、現在の日本に良い暗示となるであろう。

第1部 民間の老人工場の実例

1949年は、イギリスにおいて老人の再就職が社会の問題となりつつあった時期である。

その時以来、実験的に試みられた老人工場は沢山あるが、民間企業がいかに協力したか、実例を示してみよう。

(イ)企業名 Messrs. Rubery Owen Co.

所在地 Darlaston, South Staffordshire.

開始の年 1949年

扱う品 スチール家具製造工場

条件 同工場の従業員であって、定年（65才）に達した時においてもなお継続して普通の仕事に従事したいと希望するものは70才まで続けて働く事ができる。70才になった後は、作業のスピードも落ち

るから、特別工場に移されて、騒音の少ない環境で働く事ができる。

70才以後の老人工場名

Sons of Rest Workshops （老後休息工場）

経営 独立採算制をとる。故に、親工場からの補助金、特別な便宜ははかってもあっていない。すなわち、老人達による共同経営方式をとっている。

従事者 70才～80才の老人、約20人。

賃金の分類

熟練工、半熟練工、非熟練工の3種とし、就業時間数に応じて労働組合代表が調停した賃金が支払われる。

労働時間

若干短い。

分工場 **Willenhall** に新しい分工場を設けたが、ここでは身体障害老人で、一般老人のごとく、長時間働くことのできない老人のためにパートの雇用をする。その賃金は、その地方の非熟練工と同じ割合で支払われ、週20～24時間しか就業していない。

(ロ)企業名 **Messrs. Elliott Brothers**

所在地 **London** 市 **Lewisham**

従業者 2000人

特長 従業員を引き続き雇用しているだけではなく、欠員のある場合には外部の老人をも採用している。

成績 出勤率が特に良い事。仕事に忠実である事。

老人向きの仕事の適否について、地区の公共職業安定所の専門官と密接に連絡を取り、研究し、適職の評価をしている。

(ハ)企業名 **Wormalds-Walker**

所在地 **Dewsbury, Yorkshire**

雇用 工場内の軽作業をさせるために老人を再雇用することになっている。

人員 1963年には、26人の老人が、軽作業に、パートで働いていた。
賃金 老令年金がカットされない程度に、最大限の所得があるように働けることになっている。
現況 26人中、同工場にもとからいた者は20人で、他はそれ以外の職場からきた老令労働者である。

(二)企業名 Crittall Manufacturing Co.

所在地 Braintree, Essex

老人雇用について、1954年以来、始めている。同工場に働いていた従業員で、定年退職年令になっても、なお働き続けたいもののために、“Over Sixty-five Club ” (65才をこえた人のクラブ) という名の工場を設けている。

従事者 200 人 (男のみ)

年令 平均70才以上

働く日数

75才までのものは2週間で3日。76才以上のものは2週間で2日。

工場の扱う品

スクラップを再生して活用できる品物をつくる。

老人工場は親工場とは違った別の町、(Silver End, Witham, Essex) に所在している。

(三)企業名 Messrs. Archibald Kenrick Son.

所在地 West Bromwich

開始 1956年

仕事の種類

組立作業 (assembling)

ファイリング (filing)

軽作業 (座ってやれる仕事) (light bench work)

賃金 Flat rate of wage (固定または定額給)

雇用 老人20人。

本人の希望に基づいて、週37時間以内、就業させる。

(ハ)企業名 Revo Electric Co.

所在地 Staffordshire のTipton

企業内の老人工場部門の名

Long Service Dept. (いつまでも働ける部の意味)

対象者 同工場に働いていた労働者のうち、定年に達したもので、なおかつ、積極的 (active) な有用な (useful) 生活を続けたいと望んでいる定年退職者のために、働く場を提供するものである。

方法 この部には、労働者 (男に限る) の熟練度に応じた、適当と考えられる仕事を老人に与える職長が任命されている。

賃金 もと働いていた時と同じ割合の賃金が支払われる。

就労の規則

労働者は彼の望む時間にきて働き、いつでも工場を出て帰ってもよいし、自分の能力の限界と思うだけの量の仕事をやれば良い事になっている。

作業成績が良好であるため、独立採算制をとっている。

休憩室が工場のとなりに設けてあって、いつでも来て、安楽椅子に座って休んだり、お茶を飲む事ができるようになっている。時間に制限なし。

(ト)企業名 Rolls Royce (自動車会社)

所在地 Scotland のHilligton

もといた従業員で退職した老人のために、Elderly Employees Dept (老人雇用部) を設け、老人は週1回だけ就業できる。

人員 100 人 (65才以上の男女)

仕事 古いエンジンの分解作業

選別 (スクラップメタル)

工場内で使用するはきもの、衣類の修理。

賃金 仕事の種類によって違っている。毎日毎日、支払われる。

(チ)企業名 John Lewis Partnership

所在地 London

医学的検査及び企業側の管理的検査に適合している労働者で、定年に達しても働きたいものは、一年契約で雇用している。

肉体的にその仕事を続けることが、できない老人がいる場合は、職場・仕事の種類をかえて雇用する配慮をしている。この場合には、降等（下級の職に下がること）と賃金が低くなることは、もちろんである。多くの場合、労働者もそれを承認している。

完全に退職してしまった老人に対しては、できるだけパートの雇用をしている。

（後保護）各工場には1人もしくは2人の労務係（たいていは、看護婦の資格をもつ婦人）がいて、退職した老人の家庭を定期的に訪問し、身体的保護の必要がないか、暖房は十分か、ラジオは持っているか等を調査し、退職後のアフターサービスをしている。これは、工場の福祉課の仕事である。

また、ある分工場では毎月1回、退職者の会合を開いて、お茶を出したり、また手仕事として、値段票を作ったりする内職仕事もしてもらって、小づかいを稼いでもらっている。

親工場の管理する厚生施設は、現職の労働者と同じく退職者も利用できるし、むしろ、それに参加することを歓迎している。

また、退職者だけを集めて、海岸にバス旅行をしたりする特別な行事を開いている。

(1)企業名 Dowty, Cheltenham

この会社では、定年に到達した従業員が、自動的に退職しないことになっている。労働者が仕事を続けるのに適している時は、その職に留まる事ができるが、毎年、雇用契約を更新する。

定年を過ぎた100人以上の男女労働者が、それまでと同じ仕事に従事している。その外に、若干のものはパートで雇用されているものもある。

定年者のうち5人は、特に高度の熟練技術者であるために、モデル工場

において、若い見習工の指導にあたっている。

この5人のうち1人は、すでに75才であるが、同工場に20年勤続の熟練工として、溶接が特にうまく、見本品を作っている。

(勤務状況) 1週5日勤務で37時間制を採用している。

一般の工員より40分遅く仕事に着手し、昼食事の休憩時間は、一般の工員より15分長く休むことを許されている。

退社時間も、ラッシュ時を避けることができるように、少し早く仕事をやめて退社できる特別許可のパスを持っている。

(指導者としての適格性)

これらの熟練工が6ヵ月にわたって、見習工をモデル工場において、指導させることに、二つの意義がある。

(イ)見習工は、この熟練工から高度の技術的職人性を習得できること。

(ロ)仕事を熱愛した熟練工は、老人になっても働く喜びを持っていること。

(ヌ)企業名 **Michelim Tyre Co.**

所在地 **Stoke-on-Trent**

従業員数 5000人

ここでは、定年になって、直ちに解雇という制度をとらずに、漸進的退職制度を採用している。

定年は他の会社と同じく65才であるが、男は60才で、**shift work**（昼夜の交替作業）から、**day work**（昼間の作業）に仕事を移る事を願い出る事ができる。

職長は（**Foremen**）は60才になると、今までの緊張のいるむずかしい仕事をやめて、給料はもとのままで、**day work**にかわって、しかも、今までの経験をいかすことができる。

65才に到達する12週間前から、この制度を適用しているものが多い。

この期間中は、3週間につき1日だけ有給休暇を多く許されるし、しかも、有給であるから収入は減少しない。

(退職後のサービス)

定年退職した男女は、会社のスポーツクラブやソーシャルクラブの退職会員（retired workers' section）部に入会して、毎月の会合、社交、遠足、旅行に、現職社員と同じ条件で参加できることになっている。

一人暮らしの男老人や未亡人は、昼食を自分で用意するのが面倒であるから、今まで通り社員食堂で安く食事ができる。

また、退職後、健康を害した老人に対しては、会社の人事課の職員が、定期的に訪問し、その人が家事処理に際して、ホームヘルパーが必要かどうかを診断して、必要ならば、会社のホームヘルパーを派遣して家事の世話をすることになっている。

以上は、民間工場、企業における定年退職者の後保護の施設・サービスについて、現にイギリスで実施されている事例の一部であるが、労働者は、今まで毎日働いていたのに急に退職してしまうと、新しい生活環境に適應しないためにショックを受けて、悩むものが多い事実からみて、企業主は以上の如き事例を参考にして、退職老人の精神的障害を少なくするための配慮をすることが必要であろう。

第2部 公私協力の老人福祉工場の実例

1. 公的援助を受けて実施している老人工場の実例

民間企業立老人工場とは別に、民間団体が経営している老人福祉工場は原則として、その地方の市役所の援助を受けて経営しているものが多い。

(イ)かかる福祉工場が受け入れている老人は次のカテゴリーの人々である。

- (1)定年と同時に、従事していた職を失った人
- (2)退職によって友人を失ってしまった人
- (3)一般の工場、会社で就職口がみつからない人

上記の老人に対して、パートの軽作業を、提供する目的で設置されているのが老人福祉工場である。専門家の間では、この老人福祉工場のことを、

「予防医学の実践」(exercise in preventive medicine)とよんでいる。

(ロ)効果—福祉工場は老人に対して、次の効果をもたらしている。

(1)老人がなお、何か役に立つことをしていると感ずること。

(2)工場へ来て、働くことによって、老人の肉体的、精神的健康を維持し続ける事を助けていること。

(3)新しい生き甲斐を人生に与えていること。(new zest to elderly peoples lives)それゆえ、この福祉工場では生産高よりも、老人の福祉面が重視されているので、就業させる老人の選択にあたっては、老人のニードに重点をおき、老人の働く能力の大小は問題にしていないのが、福祉工場の特長といえる。

2. 老人工場のもつ難点

老人工場の効用については、意見が多く、まだ、定説がはっきりとしているわけではないが、少なくとも、仲間と一緒に働いているということは、老人にとって非常に必要なことであるという点だけは共通して認められている定説である。しかも、働くことによって若干でも小づかい収入があることは、生活が向上し充実することが明らかである。

ここに、ひとつの大きな未解決の疑問点があるのは、老人工場は原則として、公費の援助なしでは、毎年毎年の欠損をうづめていくことは、見込みがないために、相当の補助を必要とすることは過去の実績から認めなければならないが、この莫大な補助金は、老人工場を利用する一部の老人のために使われる金であって、老人工場を利用しない老人に対して、もし、この莫大な公費を支出するならば、もっと多くの老人が利益を受けるサービスを展開することができるのではないだろうかという、この一点が今後においても、残された問題点である。

老人工場を開始しようとする地方公共団体ならびに老人福祉関係者は、この点について事業計画を開始する前に、十分に検討し、共通の理解と永久の協力に意見が一致するように、あらかじめ努力しておくべきである。それは、その地方、市町村の雇用事情、人手不足、地方産業における軽作業の量がどれ程あ

るのか、老人に割当てられる仕事の量は、永久に確保ができるのか、設備に要する必要経費は約束されているのか等を、事前に研究しておくべきで、事業を開始したのちにおいて、老人工場を閉鎖することは、かえって老人を失望させ落胆させるものである。

3. 民間福祉団体が設置する老人工場

公立公営の老人工場を論じる前に、イギリス流の先駆的福祉事業は、第一歩としては、必ず公的援助を約束された民間福祉団体が実施するのが通例である。

その場合には、建物は殆ど無償で公共建物（既存のものがあれば）を提供している。

老人工場は建物だけでは、開始できるものではないから、それが設立に際して必要な助言を与えられるが、その助言を与えてくれるのは、老人工場の経営について最も古い経験のある、老人雇用協会（**Employment Fellowship**）である。

Employment Fellowship は、もともと冬期救済同盟（**Winter Distress League**）として、1922年の大失業時代に発足したもので、当時、大量失業の老人達を対象に、就業の機会を提供するために老人工場をつくった団体（民間の寄付による）であるが、現在は、イギリス全土に約100箇所の老人工場を設立し、約4000人の老人を就労させている。この団体が、助言と指導をして、設立計画のある老人工場の運営について教えてくれるわけである。この協会（**Fellowship**）は老人工場関係者の合同研究のために、毎年1回年次大会を開催し、老人工場にいる工場長の研修を試みている。

これとは別に、イギリスでは、老人工場についてはロータリークラブが、「老人工場経営指針」を出版し、各地のロータリークラブが、老人工場を開設するのを助言したり、そのあとを支持している。ロータリークラブの外に、ラウンドテーブル協会（**Round Table** は、ロータリークラブと類似した社会奉仕団体であるが、日本には紹介されていない。）も老人工場の良き支持団体である。

4. 公立民営の老人工場

Employment Fellowship が、試みてきた老人工場が、ややみるべき実績を示した段階において、London の Finsbury 区役所の保健課長の努力によって、公的補助をうけた最初の老人工場が、1951年に設立された。

すなわち、老人に有用な仕事を与えること、社会的接触を保つことは、老人の健康保持、老人の生活態度 (Morale)、喪失しかけている自信を再びもたせることに大きな効果があることを認めた Finsbury 区役所の保健課長は、老人工場の設立に積極的であった。

イ. 120 人の男女老人 (70才平均) が、Finsbury centre で就業している。

仕事は軽作業で、その地域の業者から発注され、賃金は一般と同じである。コートハンガー、エプロン、人形などを造っているが、直売店で売り出しているのも、この老人工場の新しい試みである。

ロ. 労働条件

作業は老人の個人個人に適したように試みているが、長く続けている老人が多い。なかには病気のため中止したもの、衰弱してなくなったものもあるが、元気を回復して町の工場へ、より高い賃金を目当てに移っていった老人もいる。

新しく入所する老人のなかには、老人病院を退院した後、医者や社会福祉主事のすすめで入所してくるものもある。

ここの老人工場は公費と民間の寄付で建てられたもので、この工場の所有である。

働く時間は午前中 2 時間、午後に 2 時間で、週 5 日制を採用している。男よりも女老人が大半である。

出勤率はよく、病欠は少ない。

従事する職員は所長 1 名、副所長 1 名が有給の職員である。

ハ. 光熱費、人件費、清掃費、電話料、通信費等は、Finsbury 区役所が年間経費を補助し、別に、Employment Fellowship も運営費を補助している。その他に、区役所の補助金と同額の民間の寄付がある。

ニ、このFinsbury 区老人工場は、イギリスで代表的なものであって、老人の幸福、生き甲斐は確かに向上しているが、最も大きな弱点は、毎年経営費に不足額があり、補助金をもらわなければ継続していけないという事実である。

働く老人には、なるべく高い賃金を支払い、運営費は安くというのが、工場経営の原則であるが、これについては、なお多くの研究すべき事があるであろう。この問題については、工場の経営管理に経験のある退職者で構成されている。元管理職者の集まり（Institute of Directors）が、老人工場をビジネスとして経営するには、如何にすれば良いかを研究している。

5. Manchester の老人工場

公的援助を最小限うけて開始された老人工場の実例としては、1961年に Manchester の Middleton で設立された老人工場をあげることができる。

この工場は、Middle Round Table（ミドル地区社会奉仕団体）が、スポンサーになり、地域の会社、工場、ロータリー、Inner Wheel, Round Table, Ladies Circle, W. V. S.（婦人奉仕団）、労働組合協議会、市役所から代表者を送って工場の運営委員会をつくり、その委員会が一切を世話している。

地域で募金した額と同額を、Employment Fellowship も補助し、（年額£250 づつ）また、市役所は古い建物を無償で供与し、その修理費を支出している。

なお毎年の不足額は、県（Lancashire County Council）が補助している。

この老人工場は、民間団体、市、県の三者が、協同して設置している老人工場の実例である。

この工場長は無給の婦人である。老人は、午後に2時間、週5日制で、週10時間就業することになっている。

老人の年令は70～80才で、男12人、女18人の老人が従事している。

出席率は良く、病欠は殆んどない。外部の工場に採用されるためにやめた老

人もいる。

仕事は地域の工場が出してくれるフォームラバー（海綿状のゴム）の裁ちくずで、クッションを作る仕事である。しかし、注文があれば、それ以外の仕事もしている。

市役所から選出されている委員は、市の保健課長代理の職員であるが、彼の研究によれば、ここで働く老人はフラストレーションも孤独感もなく、外観も若々しくなり、態度も良く、生き甲斐と仲間づくりの効果は顕著であるという報告をしている。

6. 独立自営の老人工場の代表施設としてのHigh Wycombe Central

Aide Society が設立した老人工場の実例

このCentral Aide Society は日本の都市における社会福祉協議会と考えればよい。この地の社協は、1955年にその地域にいる多くの老人が仕事をしたがっているが、適当な働く口がないことに注目して老人工場を設置することにした。しかし、公的補助がなく、しかも、急を要する事態であったから、民間の援助によって計画を始めることにし、かつ工場の土地は無償で借りることに成功した。

現在は、独自の運営委員会によって運営されているが、老人が工場の経営、運営、管理の一切について、できるだけ自主的に関与することを建て前としているので、運営委員会はきわめて控えめに、かつ、求められた場合にのみ参画する程度にタッチしているのが実情である。

工場経営からもたらす利益によって、賃金も、維持費も捻出されることになっているから、殆んど老人による、老人のための老人工場といってよい。すなわち、その経理はガラス張りで、収益があれば、それを従事した老人の時間数に応じて老人に分配しようという方針である。

この地域にある各種の団体が、この工場を援助するために、協力団体をつくり、相談役の仕事をして手伝っているが、その団体の構成メンバーには次のものが参加している。

商工会議所

ロータリークラブ

政府の公共職業紹介所老人紹介の係官

家具製造家協会

これらの団体の協力によって、老人工場の仕事が発注されている。

また、土地の新聞も常に、この老人工場を紙上に紹介してくれているので、老人の求職申し込み者は沢山いて、欠員まちの状態である。

工場が事業を開始後、何らの援助も外部から求めずに、15箇月後に地区の教会を借りて募金について市民に呼びかけたところ、たちどころに、£ 2000が集まったので、今まで無償で借りていた土地を離れて、老人が通勤に便利のように市の中心部に工場を移すことになった。そこには、大きな作業場、倉庫、炊事場、美しい玄関ホール、クロークルーム、2階には木工作業場が設けられている。

現在は50人の老人が、週3日、または4日働いているが、これは、老人の肉体的労働能力に応じて、3日の者と4日の者とにわけられている。

勤務条件については、工場側と老人側との間には何の契約もないから、老人はいつ来ていつ帰っても自由であるが、工場にいる間は、自分に与えられた分担の仕事に誠意をもって働かなければならないことになっている。

労働の収益については、全部がプールされていて、その収益は仕事の種類による区別はなしに、働いた時間に応じて均等に配分される。

老人は各自が責任を持って働くことになっているが、各工程には職長にあたる老人がいて、作業の責任者となっている。この職長が、各老人の労働時間数を計算し、チェックする役割をしている。

1日に2回、お茶（Tea）の休息時があり、その必要経費は老人の賃金から源泉徴収される仕組みである。

昼食は1週2回用意されることになっているが、これは、地域の婦人のボランティア団体（W. V. S.）によって奉仕されているから安くておいしいものである。

仕事の種類は

イ、Packing up blotters in cellophane（セロハン紙に吸い取り紙をつつむ軽作業）

ロ、封筒に切符を入れる仕事

ハ、平板にナットをしめつける仕事

ニ、書類を分類する仕事

ホ、飛行機の部品の組み合わせの仕事

などがある。仕事は順次、その地区にある大工場からも注文があって変わっていくが、常に注文がつづいている。

National Corporation for the Care of Old People（老人福祉を援助する団体、NCCOP）からミシンの補助をうけて、シャツやジャツの修理作業をはじめて成績を上げている。

刺しゅうをして、売りに出している。市内に老人の作品を買いましょうというアピールをする運動（Helping Hand とよんでいる）があって、老人の製品にはこのマークをつけて一般市民に買ってもらっている。

また、老人工場内で働くだけではなく、地域の一般工場から、老人に対して求人があるために、工場で働いている老人の中には市内の工場へ働きに出るものも数名いる。この場合は、大体パートの仕事の求人であるから、老人達は、それが済むとまた老人工場へ戻ってくるわけである。

この老人工場の世話人（Organiser）は、すべてボランティアで無給サービスである上に、ある世話人は自分の自動車で作業の材料を親工場に集めに行ったり、製品を配達したりするサービスさえしている。

これらのボランティアがいなければ、老人だけで老人工場をすべて運営できるわけのものではない。

この老人工場が自主独立して成功しているのは例外であって、イギリスの他の老人工場には余り参考になるものではない。なぜなら、工賃が極めて高いことと地域の各種の有力な産業人の理解・協力があるという地区の特殊な産業事情によるものと判断して良い。

第3部 市民連または市社協は何をなすべきか

1. 60才以上の男女で、パートにせよ、全日にせよ、就労を希望するものは全員リストに登録することが必要である。
2. 市老連又は、市社協内に高年者職業紹介所を設置し、市内の企業と連絡して求人開拓をすること。
3. 公共職業安定所の所員が毎週一定の曜日に出張して求職者と個々に面接し、その希望職種を聞き、その人のもつ経験、技術をいかせる職場の発見に積極的に努力すること。
4. 企業は、老人の能力に応じた仕事があるかどうか、また若干の工夫ですることによって、老人を青年におきかえる職場があるかどうか、その外にも老人を満足させる仕事があるかを研究するために企業内に老人雇用研究会を設けるように促進する。
5. 市長は、市長直属の老人雇用委員会を任命し、商工会議所、ロータリー、ライオンズ、その他雇用者側の協力を期待できる団体の代表者、老人に関係のある社会福祉機関の代表者、学識経験者、市議会の代表者等を委員とすること。
6. 老人を一般労務者、職員と混せて雇用することが望ましいが、老人の肉体的条件がそれを許さない事情のものについては、特に老人に適した職場の提供を考え、助成すること。
7. 市、社協、市老連は独自で、高年者職業紹介所を設置すること。
8. 労働力不足の時期においては、休日の仕事、臨時の仕事やパートの仕事はつとめて老人を採用することとし、その求職老人リストを常備しておくこと。かつ、単価は正当な評価をうけ得るよう、その地方の労働組合関係者と協議して決定すること。
9. 将来は、女については60才以上とせず、40才以上を中高年者とし、その職業紹介についても配慮すること。
10. 都市には、定年退職した元管理職のものが多数住んでいる事実からみて、

その経験、才能を活用するため、イギリスにみられる如き、Institute of Directors（元管理職経験者の会）を設けることを考えること。

11. 高額の恩給、年金を受けている老人はつとめて、有給の仕事に求職することをさけ、低所得者を優先させ、無給の社会奉仕にその能力を発揮することが好ましいこと。

第4部 老人工場開設の条件の研究

老人工場をある市に開設しようとする際には、次の項目について、十分研究しておく必要がある。

1. 立地条件—老人がくるのに便利か。注文品を集めたり、配達に便利か。
2. 建物——光、熱、温度、便所は老人が働く工場として配慮されているか。
3. 老人工場を老人福祉センターに併設するか、独立させるか。それは土地の広さ、立地条件によってきまることであるが、プラスとマイナスの両面を考えたか。
4. 工場長、事務長は適当な人材を得られるか。
5. 働く老人は、どんな種類の老人を選ぶのか。選択の条件をニードにおくか、収益におくか。
6. 仕事の種類—生産の注文をしてくれる協力者を得る方法は準備ができているか。その発注は継続性があるか。どんな仕事が予想されるのか。老人にできる仕事か。
7. 輸 送——資材を運んだり、出したりするのに便利か、働く老人が往復するのに便利か。特別の巡回バスを考えているのか。
8. 働く時間と賃金の算定のしかた。
9. 独立採算は不可能に近いから、補助金は永久にどこから約束されているのか。
10. 保 険——職員、働く老人、ボランティア、火災、災害、疾病、事故。

11. 運営委員会の構成（公立公営か、公立民営か、民立公営か）をそれぞれについて考えてあるのか。

12. 公立の職業紹介所との関係はよく保たれているのか。

13. 働く老人の健康管理をどの程度まで実施するのか。

これらの問題については、すでにヨーロッパでは経験を重ねているところであるが、その実施の現状から見て、公立民営が最も適しているといわれている。

第5部 わがくにで老人福祉工場の設置について

1. 予備相談

老人のための福祉工場を設置する前に、予め協議すべき団体として、地域の商工業者、労働組合、市老人クラブ連合会、市社会福祉協議会、ロータリークラブ、ライオンズクラブ、婦人団体（ボランティアとして奉仕協力を依頼しなければならないこともある）があげられる。

人手不足の現在において老人工場を設立することは、最も時期的に良いチャンスであり、求人難を主婦を雇用して解決せんとするときは、保育所の設置要望となる。子をもつ母親を働かせるよりも、老人の能力、経験を活用し、生き甲斐を与えることが適切な行政である。

老人は、老人工場において就労することによって、全生計を維持することは原則として困難であって、小づかいかせぎ程度の収入を一週数時間、働いて稼いでいるのが、イギリス並びに諸外国の実情である。

2. 建物

最初から立派な独立した建物を造って老人工場を開始するよりも、簡単な建物を借用して始めている例が多い。

例えば、夜間はある目的に利用されるが、昼間空いているという建物を安く借用している例もみられる。

特に大切な事は、老人には工場内での光線が十分になれば、失策しやすく、

暖房は、必ず入用であり、老人の便所使用の度数が多いから、必要な数の便所があることは大切である。

昼間だけ借用して仕事をする場合には、夜間の使用までに、椅子、テーブル、材料、完成した仕上った品物等をどこに始末するかが問題である。

それらは困難な問題をはらんでいるから、しばらくすれば、必ず独立の建物が入用であるという結論に達するものである。そのために、市は建物を立てる予算を組む必要があるのは当然である。その場合でも、一部の財源を地域で募金して、老人の就労に関して、市民、団体の関心を高めるための試みをしている例が多い。

3. 老人工場を老人センターと併設するか

大都市の例をみると、ロンドンなどでは老人福祉センターの一部に老人工場を併設しているところがある。それはセンターにある諸設備を利用できるという便利さがあり、休息時の茶、昼食の茶等は、センターの湯茶の設備、器具を利用できる。

しかし、工場とセンターとを別個に離した方が良いという意見もある。その理由は、センターは老人がリラクセスするために利用する施設であるが、工場は働くという意欲を満足させ、収入を稼ぎ、働きによる生き甲斐の場であるという目的がはっきりしている。

しかし、工場で働いているうちに、老人達は社会との接触、仲間づくりがめばえ、工場そのものが社交の場となっていくことも事実である。

二者と併設するか、分離させるかは、目的を強調する度合によって決定されてよい。

4. 工場長、事務長

工場の成否は工場長の適否に依存するところが大きい。工場長はフルタイムの職員でなければならない。男女いづれでもよい。

工場長は仕事を分配し、老人がうまく仕事をやるように指導し、励ます術を

心得ていなければならない。

事務長は注文をとり、製品をきめられた日に運搬し、また、発注主と交渉する。

工場長は職長の経験者が望ましく、仕事のやり方、監督のしかたを心得ているのは必要な要件である。

小さな工場では、工場長と事務長をわけると必要はなく、一人で所長として、すべてにわたって責任をとらしてもよい。ただし、その人が老人を愛し、理解することが最大の資質要件であることは永久に不変の原則である。

5. 働く老人

老人工場が設けられたあかつきには、その立地条件さえよければ、工場の許容人員よりも多くの老人が求職の申込みをするものである。その時は、その工場に最も適合した老人、その工場に働くことによって、最も利益をうけることのできる老人を選択すべきである。さて、いかなる老人を選べばよいか。

- (イ) 病気が全治して回復する老人
- (ロ) 事故から全快した老人
- (ハ) 配偶者と死別して孤独感をもっている老人
- (ニ) 生きる意欲が低下しつつある老人
- (ホ) 家にひっこみがちの老人

などが候補になる。かかる要因を持っている老人に老人工場が設置された事を周知しなければならないが、それには、老人クラブ、開業医、看護婦、福祉事務所、病院の医療社会事業係、住職、牧師、その他の老人に関係ある職にある人々によってP. R. する必要がある。

工場に働く老人の数は、大体において、50人位で、平均年齢は70才である。

過去の例から見ると、出勤率はきわめて良好である。その結果、工場に働くようになってから性格も明るくなり、仲間づくりもできて、老人自身も有用な存在となったことを喜んでいる。そして、日常生活にも規律ができ、健康がよくなると共に、失われかけていた生き甲斐と幸福を感じるようになる。

工場に働いているうちに、もう一度、一般の会社に勤めてみようと思えるようになる老人がいる。

6. 仕事の種類と注文

今まで、イギリスの老人工場が失敗した例をみると、工場に対して注文が継続して十分にあるかどうか、公的補助が永久に約束されているかどうか、確約されずに発足した工場に多く見られる。それは、全く、地域の商工業者が注文を出してくれるかどうかの問題である。

そのためには、先に述べた如く、事前に良く地域の関係者と連絡をして、確かめておく必要がある。その条件としては、老人の手による仕事の出来具合の良いこと、及び、予定日に仕事が完成していることが肝要である。

老人は一般に、スピードにおいては、青年より劣っていても、綿密な仕事や、技巧を要する仕事については、むしろ上手である。老人は再生が上手で廃物さえも、市場性のある商品につくりかえてくれることもある。

どこの地方でも色々な軽作業が、見つかるものである。しかし、老人に長い期間にわたって、同じことをくり返し、作業をさせていると退屈してしまうこともある。もちろん、かわった仕事をしながら老人もいるから、時おり、老人によく希望を聞いて、一つの作業を続けてやるか、他の作業にかわりたいかをたづね、老人の希望をかなえてあげるように職長は気を配るべきであろう。今までの老人工場の経験では、老人がする仕事には変化 (variety of work) があることが、特に大切であるという説が一般に言われている。

イギリスで老人工場でとりあげている軽作業には、種々雑多であるが、いずれも余り熟練した技術を必要とするものではなく、ただ正確な作業だけを要求されているものである。

老人工場に注文がくる作業のうちで、一番問題になるのは、季節仕事 (seasonal employment) である。たとえば、ロンドンのStepneyの老人工場における衣料を縫う仕事のごときは一例である。季節仕事が多い地域にある老人工場では、シーズンオフの間、老人達の仕事に対する意欲が退化しないように

特別の努力をする必要がある。仕事のないことは老人のモラルにも悪影響があり、工場側としては減収になるという二つの損失を蒙る。ロンドンでは、二つの老人工場が仕事の分配をし合って、一方が多忙で余りにも忙しい時は、それを他の老人工場に回している。

7. 輸 送

老人工場を開設して、最初に直面する問題は、輸送上の困難である。第1には、資材の運搬であるが、本来はこれは工場側の責任ではない。しかし、材料が正確に工場につかないということは、働く老人たちを遊ばせてしまうことになり、また、完成した製品を送り出すことが遅延する結果となる。

第2には、老人が工場へ往復する交通機関の輸送についての問題である。ある老人は、老人工場への往復の途中における緊張と出費の点から、働きに来ることを思いとどまるものもあろう。しかし、なかには働きにくることを大変喜んでいるため、少し位の距離なら、徒歩で工場に往復する老人もいる。身体障害者については、往復は市役所の民生局または民間のボランティアの自動車で、便をはかっている例もある。（例 Huddersfield 市）

また、老人工場が市外に所在しているMaidstone 市では、往復の運賃は老人の負担にしている。それゆえ、立派な老人工場を一箇所つくって大きな範囲から老人を集めようと計画するよりも、その地域に多くの工場を建て、老人が通勤するのに便利のように工場の配置を考えるのがよい。

現在、イギリスの大都市（人口100万人）のバーミンガム（B'ham）やイーリング（Ealing）では、老人工場を建設することが公的に決定されると同時に、その市内に何箇所の工場を建てるべきかを予め研究して、立地条件の点を考慮に入れて、東西とか東西南北とかいうように数箇所を予定して年度計画を決めて順次建築している。

車椅子を利用しなければならない老人に対しては、仕事の材料をその老人の家庭まで運搬し、完成品を集めにいくという方法もあり、また、その車椅子のまま老人が工場へきて仕事をできるように計画することも考えられるが、いず

れにしても輸送の問題であって、容易なことではない。

8. 労働時間と賃金

老人工場では、原則として、一般的とりきめは、1週10時間の労働が共通的に承認されている。すなわち、午前2時間、または午後2時間で週5日制である。2交替か3交替制を採用している。

老人はスピードの伴う速い作業はできない。また、新しい仕事につく場合には馴れるのに時間がかかる。それゆえに、老人工場は、生産高の競争をしたり、個人生産量をあげることを目的としてはならない。あくまでも、老人ペースによる働きによって賃金は時間給で支払われるべきで、出来高払いで支払われるべきではない。年2回のボーナスの支給、祝祭日の有給制を採用している工場が多い。

老人が老人工場に働きにくるのは、収入を得る目的もあるにはあるが、むしろ、友達仲間をみつけたり、有益な仕事をしていると感じるために工場へ働きにくるのであって、その本質は、食のためではないということは、明らかにしておかなければならない。

社会的な誤解がおりやすい老人工場の作業として、それは決して、一般労働者の賃金を下げたり、また、老人を搾取したりするものではないということを、老人工場の生産品そのものについて明白にしておくために、地域の労働組合と密接に接触して諒解を得ておく必要がある。

9. 収 支

老人工場が独立採算できる例は、まず、あり得ない。どこかからの援助を必要とするものである。大部分の工場では、設立に際して公的補助を受けているし、また、運営費、事務費についても、何らかの援助を受けている。ある工場では、老人に支払う賃金についても補助を受けているところもある。

まず、工場に対する仕事の有無、注文の大小、季節的注文等の色々の要件を考えても、老人工場が、独立して経営できる見込みは全くない。

工場で就労する老人一人に付き、いくら金を補助する必要があるかは、その工場の立地条件と注文の大小、および仕事の継続性によって決まることであるが、工場長の手腕才能に負うところも大きい。ある工場では、工場長がボランティアであるところと有給である場合とによっても人件費が違ってくる。

収入と支出のバランスについては、老人工場を設置することを決定する前に十分研究しておくべきであって、一旦、工場を建設し、老人に働きを与えて後に、収支についてのアンバランスから、工場の継続について疑問があっては働く喜びは全く消滅してしまう。

10. 保 険

あらゆる危険に対して保険をかけておかねばならない。

- (1) 職員、働く老人
- (2) 火災、盗難
- (3) 労働災害（ボランティアも含む）
- (4) 家屋、器具、材料その他

これらの保険については、英国老人福祉協議会が助言することになっている。

11. 日本の老人雇用における傾向と注意

65才を過ぎても働かなければならない老人が沢山いることは、統計の証明などを借りなくても明らかな事実である。遊んで食える時代ではない。インフレ、物価高で、人は死ぬまで働かなければ生活保障はないのが、日本の実情である。

55才定年で、あと再就職は、もちろん必要であるが、65才を過ぎて第2の定年のあとでも、働きたい老人が多い。働かなければ食えないからである。

この第2の定年（65才）を過ぎた老人を雇ってくれるのは小企業だけで、この点、小企業は老人の生き甲斐に大きな貢献している。少なくとも大企業よりは小企業は老人を雇ってくれることは世界共通である。

熟練技術をもっている老人が、この技術を生かせる再就職先をみつけることができるときは幸いである。もし、その技術を生かせる就職口がなく、全く違

った仕事に就職する老人は、かえって不幸な思いをもち、その新しい就職口に、早晩、退職を申し出るのが常である。むしろ、非熟練者で何んでもやってきたという老人は、65才以後の再就職口について、特別の希望も期待もないだけに、就職後の勤続成績がよいという結果を示しているのは皮肉である。

それだけに、我々は、老人の再就職については、その人の前歴、能力、技能を十分考慮して就職口をさがさなければ、雇用主にも老人雇用についての誤った結論を印象づけるおそれがある。老人を単にスクラップとして十把ひとからげに扱うことは、大きな失敗を残し、老人の再雇用問題を曲解させる。また、反面、老人の心理的自信の喪失となり、精神的に大きな痛手を受け、自立生活を不可能にさえしてしまうことになる。